

SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KC PALEMBANG**



Oleh :

Andriyan

NIM. 1830603158

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

2022



**PROGRAM STUDI SI PERBANKAN
SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH
PALEMBANG**

Alamat: Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH

Nama : Andriyan
NIM/Program Studi : 1830603158/ SI Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang
Telah dapat diterima dalam ujian munaqasyah pada hari Rabu Tanggal 21 Oktober 2022.

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: RA. Ritawati S.E M.H.I t.t:
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Aryanti S.E M.M t.t:
Tanggal	Penguji Utama	: Emi Yulia Siska S.E., M.Si t.t:
Tanggal	Penguji Kedua	: Fakhriana S.E., M.H.I t.t:
Tanggal	Ketua	: Dr. Rinol Sumantri, M.E.I t.t:
Tanggal	Sekretaris	: Dr. Muhammad Rusdi, Msc t.t:



**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Andriyan
NIM/Jurusan : 1830603158/ S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank
Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Oktober 2022

Penguji Utama

Penguji Kedua

Emi Yulfa Siska S.E., M.Si
NIP.197407012009012005

Fakhrina S.E., M.H.I
NIP.201803010901198202

Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr. Rika Lidyah, S.E., M.Si, Ak.CA
NIP.197504082003122001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.1

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Skripsi berjudul : Pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Ditulis oleh : Andriyan
NIM : 1830603158

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Palembang, 25 Juli 2022
Pembimbing Kedua

Pembimbing Utama


Dr. R.A. Ritawati, SE., M.H.I
NIP. 197206172007102004


Aryanti, SE., M.M
NIDN.2018077803



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikumwr.wb.

Disampaikan dengan Hormat, Setelah melakukan Bimbingan, arahan. Dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul :

Pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Yang ditulis oleh :

Nama : Andriyan
NIM : 1830603158
Program : SI PerbankanSyariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pembimbing Utama

Palembang, 25 juli 2022

Pembimbing Kedua


Dr. R. A. Ritawati, SE., M.H.I
NIP. 197206172007102004


Arvanti, SE., M.M
NIDN.2018077803

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : /Andriyan

NIM : 1830603158

Program Studi : IPerbankan Syariah

JudulSkripsi : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di UTN Raden Fatah Palembang.

Palembang, 22 Agustus 2022

Saya yang menyatakan,



Andriyan

1830603158



**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Ditulis oleh : Andriyan

NIM : 1830603158

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang,

2022



Rd. Heri Janaidi, M.A
NIP. 196901241998031006

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Terutama bagi Perusahaan perbankan syariah harus sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Terkait Kinerja banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Pemberian reward dan punishment. Karena itu dilaksanakannya penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui Pengaruh dari *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Karyawan. Metode dalam penelitian kali ini yakni metode penelitian kuantitatif melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan untuk karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang pada tahun 2022. Sampelnya sejumlah 57 responden memakai metode *Non Probability Sampling* atau sampel jenuh, kemudian data yang didapatkan dilakukan pengolahan dengan aplikasi SPSS versi 23.0. Analisis yang dipergunakan mencakup pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis. Hasilnya membuktikan secara parsial, *Reward* memberikan pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawannya, *Punishment* memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja. Secara bersamaan, *Reward* dan *Punishment* terdapat pengaruhnya secara positif serta signifikan pada kinerja karyawannya di Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hasil penelitian yang didapat harapannya bisa memberi manfaat untuk PT.Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang guna mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui pemberian *Reward* dan *Punishment*.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Reward, Punishment.

ABSTRACT

Employee performance is a major factor in determining the success of the company. Especially for Islamic banking companies must be very concerned about the performance of their employees. Regarding performance, there are many factors that can affect employee performance, including the provision of rewards and punishments. Therefore, the implementation of this research has the aim of knowing the influence of Reward and Punishment on employee performance. The method in this study is a quantitative research method through distributing questionnaires aimed at Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang employees in 2022. The sample is 57 respondents using the Non Probability Sampling method or saturated sample, then the data obtained is processed using the SPSS version 23.0 application. The analysis used includes instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and hypothesis testing. The results partially prove, Reward has a positive and significant influence on employee performance, *Punishment* has a positive and significant impact on performance. Simultaneously, *Reward* and *Punishment* have a positive and significant effect on the performance of employees at Sumsel Babel Syariah KC Palembang. It is hoped that the research results obtained can provide benefits for PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang in order to optimize the performance of its employees through the provision of *Rewards* and *Punishments*.

Keywords: *Employee Performance, Reward, Punishment.*

PEDOMAN TRANSLITERASI DARI HURUF ARAB KE LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987. Di bawah ini daftar huruf- huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	Ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sa	S	Es
ش	Sya	SY	Es dan Ye
ص	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik

غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا ي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
ا و	Fathah dan wau	Iu	A dan U

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا - ا - ي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي - ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و - و	Ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

4. Ta Marbū'ah

Transliterasi untuk ta marbū'ah ada dua, yaitu: ta marbū'ah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan Ḍammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan ta marbū'ah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbū'ah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbū'ah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (-), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ﺍﻝ* (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam

tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafẓ lā bi khusūṣ al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalālah* (هلا)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Adapun *ta marbūah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

ه م ي رحمة للا : *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan

huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḏān al-laḏī unzila fīh al-Qur’ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.**”, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada manusia yang paling mulia dengan keluhuran akhlakunya, yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Aamiin.

Selanjutnya dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik.

Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Bapak Dr. Heri Junaidi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dr. Chandra Zaky Maulana, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Dian Pertiwi, S.E.I.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Dr. RA Ritawati SE.,M.H.I selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan dan bimbingan serta memberikan kontribusi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Aryanti, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan dengan sabar.
7. Ibu Lemiyana, S.E., M.Si selaku penasehat akademik yang selalu mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.

8. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
9. Karyawan di PT. Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang telah membantu dalam penelitian.
10. Kak Zulkarnain selaku teller di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dan pembimbing pada saat Praktik Kerja Lapangan yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
11. Kedua orang tua yang selalu menjadi support system dan motivasi untuk selalu semangat. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah henti dipanjatkan dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, membantu dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 4 2018 yang selalu membuat inspirasi di setiap perjalanan perkuliahan dan yakinlah kita akan bertemu kembali dengan jalan kesuksesan masing-masing.
13. Teman-teman kelompok KKN 2021 yang memberikan motivasi dan semangatnya untuk saling mengingatkan dalam skripsi ini.
14. Kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Amin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN IZIN PENJILIDAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
KATA PENGANTAR	xvii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR GRAFIK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	11
C. Tujuan penelitian.....	11
D. Manfaat penelitian.....	11
E. Sistematika penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
A. Landasan teori	14
1. Teori Atribusi.....	14
2. Teori kinerja.....	15
3. Kinerja Karyawan.....	16
4. Indikator Kinerja.....	17
5. Reward.....	18

6. Indikator Reward	18
7. Punishment	20
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Teori.....	25
D. Pengembangan Hipotesis.....	26
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	29
A. Desain Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	29
D. Objek Penelitian	29
E. Populasi dan sampel	29
F. Sumber data dan jenis data	30
G. Teknik pengumpulan data	31
H. Definisi konseptual dan definisi operasional variabel.....	32
I. Instrumen Penelitian.....	35
J. Teknik Analisis Data	35
K. Uji Asumsi Klasik	36
L. Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
M. Pengujian Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Objek penelitian.....	41

1. Karakteristik responden	41
B. Hasil Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	44
1. Uji Validitas.....	44
2. Uji Reliabilitas	47
D. Hasil Analisis Data	49
1. Uji Normalitas	49
2. Uji linearitas	50
3. Uji multikolinieritas	51
4. Uji heteroskedastisitas	52
E. Analisis regresi linier berganda.....	55
F. Pengujian Hipotesis	56
1. Uji F (Simultan)	56
2. Uji T (Parsial).....	57
3. Uji R^2 (Koefesien Determinasi)	58
G. Pembahasan hasil penelitian.....	59
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research gap</i> pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.....
Tabel 1.2 <i>Research gap</i> pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1 Jabatan dan Jumlah karyawan Bank Muamalat KCU Palembang
Tabel 3.2 Tingkatan Skala Likert
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel
Tabel 4.1 Tingkat pengembalian Kuisisioner
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan usia
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama bekerja
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X1 (Reward).....
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X2 (Punishment).....
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas X1 (Reward)
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas X2 (Punishment).....
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas (Metode Kolmogrov- Sminrov)
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas (Metode Durbin Watson).....
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)
Tabel 4.18 Hasil Analisis regresi linier berganda

Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan).....

Tabel 4.20 Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 4.21 Hasil Uji R² (Koefesien Determinasi)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	26
Gambar 4.1 Gambar Uji Heteroskedastisitas (Metode Scatter plot).....	52

DAFTAR GRAFIK

Gambar 1.1 Perkembangan <i>Reward</i> Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang	4
Gambar 1.2 Perkembangan <i>Punishment</i> Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang	5

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja di Bank Sumsel Babel Mengalami peningkatan.¹ Berdasarkan teori kinerja individu, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel yaitu faktor internal dan faktor eksternal.² Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (reward dan punishment), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Sebagai bagian dari faktor internal, penghargaan (reward) dan hukuman atau sanksi (punishment) merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan. Penghargaan (reward) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Penghargaan (reward)

¹ Wawancara bersama bapak Zulkarnain selaku Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, 23 Februari 2022.

² Hanita, E. ”*Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pembiayaan pada Baitul Maal Wat Tamwil*”, Skripsi (Akuntansi FEB UMY, 2016)

dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan.

Reward dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di bank sumsel babel. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.³

Jika hak berkaitan dengan reward sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. Punishment merupakan suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.⁴ Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan

³ Siagian, P. Sondang. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara. 2008)

⁴ Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. "*Perilaku Manajemen Dan Organisasi*", (Jakarta : Erlangga. 2006)

dengan situasi yang terjadi. Punishment diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja (phk).

Punishment merupakan faktor penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi punishment harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena punishment bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁵ Selanjutnya menurut Manullang punishment merupakan sanksi oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.⁶

Pemberian reward dan punishment harus dilakukan oleh Perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2013).

⁶ Manullang, M. "Dasar-Dasar Manajemen". (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 2006).

reward dan punishment hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian reward dan punishment yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, reward dan punishment merupakan suatu cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja di bank sumsel babel. Efektif tidaknya hukuman (punishment) yang di berikan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dapat diukur dengan

punishment (sanksi/ hukuman) preventif dan punishment (sanksi/ hukuman) represif.⁷

Tabel 1.1
Data Karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang

Jabatan	Status	Masa kerja	jumlah
Pimpinan cabang	Karyawan tetap	15 tahun	1
Wakil pimpinan cabang	Karyawan tetap	10 tahun	1
Penyelia	Karyawan tetap	7 tahun	5
Asisten cs	Karyawan tetap	3 tahun	2
Teller	Karyawan tetap	5 tahun	9
Cs	Karyawan tetap	4 tahun	2
Satpam	Karyawan tetap	3 tahun	8
Analisis pemasaran	Karyawan tetap	5 tahun	1
Asisten gadai emas	Karyawan tetap	5 tahun	1
Asisten pemasaran	Karyawan tetap	2 tahun	3
ARO	Karyawan tetap	8 tahun	1
Marketing officer	Karyawan tetap	10 tahun	3
Pegawai non adm	Karyawan tetap	2 tahun	2
Asisten adm	Karyawan tetap	1 tahun	1
Asisten kliring	Karyawan tetap	1 tahun	1
Pegawai umum dan AK	Karyawan tetap	2 tahun	1
Sopir	Karyawan tetap	2 tahun	5

⁷ Siagian, “*Teori Reward dan Punishment.Paper Academia*”. www.academia.edu. Diakses 13 Maret 2015. Hal 1-32.

Cleaning service	Karyawan tetap	2 tahun	5
Jaga malam	Karyawan tetap	1 tahun	1
Pemimpin	Karyawan tetap	10 tahun	4

Sumber : Diperoleh dari data primer Bank Sumsel Babel KC Palembang,2022

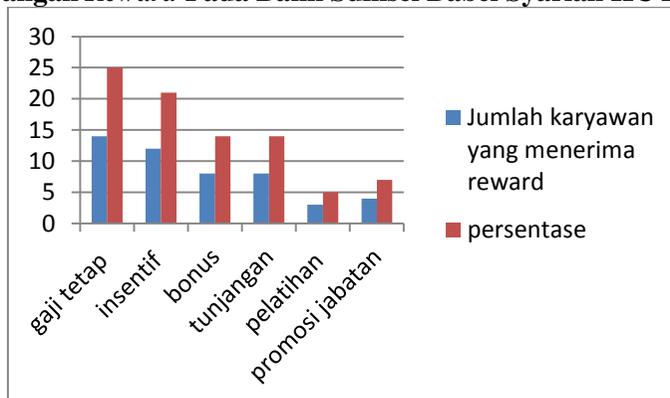
Berdasarkan *pra survey* langsung di Bank Sumsel Babel Syariah didapati hasil berkenaan dengan *reward* dan *Punishment* sebagai berikut.

Tabel 1.2
Perkembangan *Reward* Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Nama	Bentuk reward yang diberikan	Jumlah Karyawan yang menerima reward	Persentase
Reward	gaji tetap	14	25%
	insentif	12	21%
	bonus	8	14%
	tunjangan	8	14%
	pelatihan	3	5%
	promosi jabatan	4	7%
Jumlah karyawan		49	86%

Sumber : Diperoleh dari data primer Bank Sumsel Babel KC Palembang,2022

Grafik 1.1
Perkembangan *Reward* Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang



Sumber : Diperoleh dari data primer Bank Sumsel Babel KC Palembang,2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa reward yang diberikan pihak bank sumsel babel syariah KC Palembang Dari 57 karyawan memiliki berbagai bentuk diantaranya dalam bentuk gaji tetap diterima oleh 14 karyawan atau setara dengan 25% dari keseluruhan karyawan, insentif diterima oleh 12 karyawan atau setara dengan 21% dari keseluruhan karyawan, bonus diterima oleh 8 karyawan atau setara dengan 14% dari keseluruhan karyawan, tunjangan diterima oleh 8 karyawan atau setara dengan 14% dari keseluruhan karyawan, pelatihan diterima oleh 3 karyawan atau setara dengan 5% dari keseluruhan karyawan dan promosi jabatan diterima oleh 4 karyawan atau setara dengan 7% dari keseluruhan karyawan. Jadi dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang sudah mendapatkan reward dalam bentuk yang berbeda-beda.

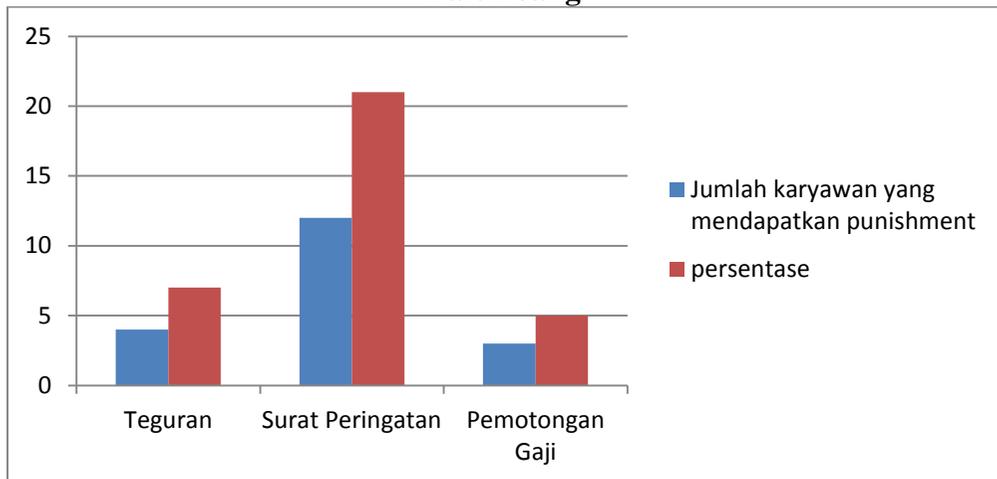
Tabel 1.3

Perkembangan *Punishment* Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Nama	Bentuk punishment yang diberikan	Jumlah Karyawan yang mendapatkan <i>Punishment</i>	Persentase
Punishment	Teguran	4	7%
	Surat Peringatan	1 2	21%
	Pemotongan gaji/tunjangan	3	5%
Jumlah Karyawan		1 9	33%

Sumber : Diperoleh dari data primer Bank Sumsel Babel KC Palembang,2022

Grafik 1.2
Perkembangan *Punishment* Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang



Sumber : Diperoleh dari data primer Bank Sumsel Babel KC Palembang,2022

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa perusahaan/pimpinan sudah memberikan sanksi berupa teguran lisan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik sebesar 7% , dalam bentuk pemberian peringatan sebesar 21% dan dalam bentuk pemotongan gaji/tunjangan sebesar 5%.

Berdasarkan data diatas menyatakan bahwa perkembangan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada bank sumsel babel KC Palembang mengalami peningkatan, dilihat dari tahun 2019 reward dan punishment sebesar 41,69% kemudian mengalami penurunan di tahun 2020 sebesar 12,46%, dan di tahun 2021 reward dan punishment pada bank sumsel babel mengalami peningkatan sebesar 83%. Hal ini menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zulkarnail selaku karyawan diketahui bahwa beberapa karyawan setuju dengan penerapan reward dan punishment di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, karena dengan adanya reward para karyawan tentunya tambah semangat, tambah disiplin dalam menjalankan tugas- tugasnya dan dengan adanya punishment tentunya mereka berhati-hati dalam bekerja. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji karyawan sudah lumayan diperhitungkan. Pimpinan juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikanpun beragam ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang terpaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya kerjasama antar karyawan yang merupakan bagian dari kinerja, perusahaan harus memacu motivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul motivasi karyawan yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan.⁸

⁸ Wawancara dengan kakak zulkarnain selaku teller Bank Sumsel babel KC Palembang.

Dengan fenomena di atas penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana kinerja karyawan setelah mendapatkan reward ataupun punishment terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu adanya indikasi Research gap yang mendasari penelitian tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Research gap pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan

Research Gap	Peneliti	Hasil Peneliti
pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank bri syariah cabang ponorogo	Biatur rosyidah (2018) ⁹	Variabel <i>reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan
pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan	Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo (2018) ¹⁰	Variabel <i>reward</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Olahan (2022)

Penelitian yang dilakukan biatur rosyidah (2018) menunjukkan bahwa variabel reward memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo (2018) menunjukkan bahwa variabel reward tidak berpengaruh

⁹ Biatur rosyidah, " pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank bri syariah cabang ponorogo", Skripsi, IAIN Ponogoro, (2018).

¹⁰ Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo, " pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan", Jurnal Organisasi dan Manajemen Vol.3 No.2, (Agustus 2018).

terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa reward masih tergolong rendah namun tetap mampu memberikan kontribusi.

Tabel 1.5
Research Gap Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja Karyawan

Research Gap	Peneliti	Hasil Peneliti
Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap kinerja Karyawan	Arik irawati (2016) ¹¹	Variabel <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap kinerja Karyawan	Eni Nurmiyati (2011) ¹²	Variabel <i>punishment</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan (2022)

Penelitian yang dilakukan Arik Irawati (2016) menunjukkan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Eni Nurmiyati (2011) menunjukkan bahwa punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai macam fenomena diatas tadi banyak penelitian yang mengatakan kinerja karyawan memiliki berbagai macam factor yang mempengaruhi tingkat kerjanya, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang”**.

¹¹ Arik irawati," Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja Karyawan", Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.1 No.1, (2016).

¹² Eni Nurmiyati," Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja Karyawan", Jurnal Ekonomi dan bisnis, Vol.3 No.1 (2011).

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas tersebut, maka dapat di indetifikasi bahwa permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
3. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis,yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang perbankan syariah dan menjadi saran pengembang ilmu pengetahuan yang dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat praktisi

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan terkait pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak perbankan, dapat menjadi sumber acuan serta evaluasi dan pembelajaran dalam menghadapi kompetensi di dunia perbankan.
- c. Bagi akademisi, dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan reward, punishment dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab, yang dimana susunan masing-masing susunan bab sebagai berikut :

a. Bab I Pendahuluan

Pada bab pendahuluan ini berisi dengan latar belakang, permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

b. Bab II Kajian Teoritis

Pada bab kajian teoritis ini menjelaskan kajian teori yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengembangkan hipotesis penelitian dan juga berisi penjelasan penelitian-penelitian sebelumnya

yang digunakan sebagai referensi untuk pengembangan hipotesis.

c. Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan desain penelitian, jenis data, sumber data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

d. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini berisi terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik, responden, data deskriptif, analisis data sesuai dengan teknik analisis yang digunakan, hasil pengajuan hipotesis dan pembahasan penelitian.

e. Bab V Penutup

Pada bab terakhir ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung data.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang.¹³ Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah diri *internal* atau *eksternal* dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab *internal* dan *eksternal*. *Dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang, sementara *situasional attributions* merupakan suatu hal mengacupada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
- b. Kekhusuan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang

¹³ Ardiansyah, M. Noor. 2003. Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. Tesis Pascasarjana. Semarang. Universitas Diponegoro.

ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.

- c. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan , terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Dysfunctional audit behavior* sebagai sesuatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpisah kerja dalam diri auditor atau *turnover intention* yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyesuaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal diatas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpegaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasikan suatu kinerja yang baik pula.

2. Teori Kinerja

Teori tentang kinerja adalah yang dimaksud disini ialah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu atau target yang menjadi tujuan pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara masing-masing orang atau individu dalam situasi pekerjaannya adalah disebabkan perbedaan karakteristik dari masing-masing individu.ada beberapa teori yang berkaitan menyangkut mengenai kinerja karyawan ,salah satunya adalah teori path goal theory yang dimana teori ini dikemukakan oleh Georgepoulus yang mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari facilitating process dan inhibiting process. Atau maksudnya disini adalah kalau seseorang melihat kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (path) untuk memuaskan kebutuhan atau keinginan (Goal).¹⁴

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam Bahasa inggris kinerja artinya adalah “*performance*” yang merupakan tolak ukur karyawan dalam melakukan atau menjelaskan tugas yang ditargetkan atau diberikan kepada karyawan sehingga upaya dalam mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi atau perusahaan merupakan hal penting.

¹⁴ Handoko,T.Hani. 2012. Manajemen.Yogyakarta : BPFE. Cet.23.Ed:2.

Ada banyak sekali definisi kinerja menurut para ahli, salah satunya menurut Wibowo kinerja merupakan suatu proses maupun hasil pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.¹⁵ menurut Fattah ia menjelaskan kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah ditugaskan dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹⁶

Artinya dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah segala proses atau suatu yang telah dilaksanakan dan dilakukan oleh karyawan yang hasil kerjanya akan dinilai untuk mengukur tindakan baik atau tidak nya karyawan juga tentunya berikan dengan ketersediaan karyawan tersebut berikatan dengan ketersediaan karyawan tersebut untuk menyelesaikan target yang telah diberikan suatu organisasi atau perusahaan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut *Bernadine* adalah sebagai berikut:¹⁷

1) Kualitas

Artinya kualitas disini adalah tingkat dimana suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mendekati hasil apa yang telah

¹⁵ Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers. Hal 70.

¹⁶ A. Hussein Fattah. 2017. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai – Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Elmatara. Hal 9..

¹⁷ Hasanatul Kahfi. 2018. Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi . Yogyakarta: Elmatara. Hal 49.

ditetapkan ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Kuantitas disini maksudnya adalah hasil kerja karyawan yang diukur dengan menghitung besaran prestasi atau kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat dinilai apakah sudah sesuai dengan target yang diharapkan. Misalnya saja dalam hal marketing produk di bank yang dimana pada umumnya mereka harus memasarkan produk perbankan syariah dengan target bulanan yang telah bank tetapkan sebelumnya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu disini maksudnya adalah segala suatu aktivitas pekerjaan dilaksanakan pada waktu yang telah ditetapkan atau diinginkan serta memaksimalkan waktu yang ada dalam melaksanakan segala pekerjaan.

4) Efektifitas

Efektifitas disini adalah bagaimana pihak karyawan melaksanakan pekerjaan dengan seefisien mungkin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat meminimalakan kerugian akibat ketidak efisienan saat bekerja.

5) Kemandirian

Kemandirian disini maksudnya adalah bagaimana suatu pihak karyawan menyelesaikan segala pekerjaannya dengan mandiri tanpa meminta bimbingan ataupun pengawasan dari pengawasan dalam melakukan pekerjaannya dengan mandiri tanpa meminta bimbingan ataupun pengawasan dari pengawas dalam melakukan pekerjaan guna menghindari dari segala sesuatu yang merugikan.

B. Reward

1. Pengertian Reward

Penghargaan (reward) dapat menjadisesuatu yang berwujud atau tidakberwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidaksengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaanyang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.¹⁸

2. Indikator Reward

Dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Menurut Mahmudi sebagai berikut :

a. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting

¹⁸ R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017).Pengaruh Reward Dan PunishmentTerhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. JurnalEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen.

bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambah kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Paket gaji yang ditawarkan sebagai reward meliputi komponen sebagai berikut: 1) Kenaikan gaji pokok 2) Tambahan honorarium 3) Insentif jangka pendek 4) Insentif jangka panjang.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja, misalnya: 1) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua. 2) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas. 3) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu

memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk: 1) Penugasan untuk studi lanjut. 2) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, dan sebagainya. 3) Penugasan untuk magang atau studi banding.

d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya: 1) Promosi jabatan 2) Pemberian kepercayaan 3) Peningkatan tanggung jawab 4) Pemberian otonomi yang lebih luas 5) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik 6) Pengakuan 7) Pujian.¹⁹

C. Punishment

A. Pengertian Punishment

Punishment dalam kamus 3 bahasa Prancis Indonesia Inggris *punishment* adalah hukuman. sedangkan *punishment* yang berasal dari kata kerja latin, *punier* dan berarti menjatuhkan hukuman pada

¹⁹ Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, (Yogyakarta: Upp Amp Ykpn, 2005), h. 187

seseorang karena suatu kesalahan.²⁰ Berikut adalah definisi mengenai *punishment* berdasarkan beberapa ahli,yaitu sebagai berikut:

Menurut Purwanto pemberian *sanksi* atau *punishment* kepada pegawai tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan,skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.²¹ Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada palanggar.²² Dari beberapa pendapat diatas, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan,yang berupa hukuman atau sanksi yang siberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang keryawan untuk meningkatkan

²⁰ Nurul oktavia k.pengaruh reward dan punishment terhadap krdisiplinan penerima manfaat dibalai besar rehabilitas social penyandang disabilitas fisik(BBRSPDF) prof.DR.soeharso Surakarta “skripsi” (institusi agama islambegri Surakarta,2019).

²¹ Dicky saputra,nurkina,dan lenny hasan. “*pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi)terhadap produktifitas kerja karyawan*”. jurnal (unitas padang :2017)

²² Suparni. “*reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT.dunia setia sandang asliIV Unggaran*”. Jurnal (universitas 17 agustus 1945 semarang,2019)

kinerjanya²³

B. Indikator Punishment

Punishment menurut peraturan tentang peraturan pokok kepegawaian adalah hukuman/sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan kesalahan yang merugikan yayasan/ sekolah tinggi, baik moril maupun material. Sedangkan indikator *punishment* menurut peraturan tentang peraturan pokok kepegawaian adalah :

- a. Hukuman ringan berupa :
Peringatan tertulis atau lisan sampai tiga kali berturut-turut dalam waktu tiga bulan.
- b. Hukuman sedang berupa:
 - A. penundaan kenaikan gaji atau kenaikan pangkat untuk jangka waktu paling banyak satu tahun,
 - B. Pembebasan dari jabatan struktural yang diduduki atau mutasi.
- c. hukuman berat berupa :
 - A. penurunan pangkat paling lama untuk jangka

²³ Ruslan mas'ud robin junathan, elfreda aplonia lau. "pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur". Jurnal (universitas 17 agustus 1945 samarinda)

waktu satu tahun,

B. pemberhentian untuk sementara waktu (skorsing) paling lama untuk jangka waktu tiga bulan,

C. pemberhentian dengan birmat tidak di atas kehendaknya sendiri, pemberhentian dengan tidak hormat dari pekerjaannya.²⁴

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya yang juga pernah meneliti mengenai pengaruh reward intrinsik, reward ekstrinsik dan punishment terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya sebagai berikut :

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Indah Respati Kusuma Sari, s.sos (2014) dengan judul “pengaruh reward intrinsik, reward ekstrinsik dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan tetap bagian produksi pada Pt. Kertas Leces (Persero) Probolinggo”. Menyatakan hasil penelitiannya bahwa ditemukan hasil bahwa reward intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada Pt. Kertas Leces (Persero) Probolinggo.²⁵

²⁴ Hera wasiati “pengaruh reward, punishment terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening “jurnal online ekonomi, bisnis dan manajemen daulat rakyat, vol.2 no. 1 april 2018, e-ISSN: 2578-535X, p-issn 2641-085

²⁵ Indah Respati Kusuma Sari. 2012. Pengaruh reward intrinsik, reward ekstrinsik dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan tetap bagian produksi pada Pt. Kertas Leces (Persero) Probolinggo. universitas jember

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Siswoyo (2018) dengan judul “Pengaruh reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru melalui komitmen pada lembaga pendidikan ma’arif nu tuban.”²⁶

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Bilal hamdani (2020) dengan judul “Analisis pengaruh penghargaan intrinsik, penghargaan ekstrinsik dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasikerja”.menyatakan hasil penelitiannya detemukan hasil reward intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.²⁷

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Risky ramadhan syahril (2016)) dengan judul “Pengaruh reward ekstrinsik dan reward intrinsik terhadap kiberja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”.menyatakan hasil penelitiannya ditemukan hasil bahwa reward ektrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kerja sebagai variabel intervening.²⁸

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Esti suntari (2017) dengan judul “Pengaruh pemberian penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan”.menyatakan hasil penelitiannya ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberian penghargaan ekstrinsik terhadap keryawan.²⁹

²⁶ Siswoyo.2018.Pengaruh reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru melalui komitmen pada lembaga pendidikan ma’arif nu tuban.Jurnal manajemen volume 3 no. 1

²⁷ Bilal hamdani (2020). Analisis pengaruh penghargaan intrisik, penghargaan ekstrinsik dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

²⁸ Risky ramadhan syahril (2016).Pengaruh reward ekstrinsik dan reward intrinsik terhadap kiberja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.URNAL RISET MANAJEMEN Vol. 3, No. 1 hal 23-27

²⁹ Suntari,Esti. (2017).Pengaruh pemberian penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Christiana EFS Hasugian (2020) dengan judul “Pengaruh extrinsic reward, intrinsik reward, social reward terhadap employee performance di PT.eka mas Republik”.menyatakan hasil penelitiannya ditemukan hasil bahwa reward ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap employee performance.

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Lusiana nargis,Hisbulah basri (2020)dengan judul “Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan kedai tokopi pai li bang di social market Palembang”.menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan kedai tokopi pai li bang di social market Palembang.³⁰

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Riski ayu pramesti (2019)dengan judul “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.³¹

Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Raymond suak (2017) dengan judul “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang”.menyatakan hasil penelitiannya”.ditemukan hasil bahwa tidak ada hubungan antara punishment terhadap kinerja karyawan suranraja hotel amurang.³²

karyawan.Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas PamulangVol. 4, No.2.

³⁰ Lusiana nargis,Hisbulah basri (2020).Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan kedai tokopi pai li bang di social market Palembang,jurnal kompetitif volume 9 no.1

³¹ Riski ayu pramesti (2019).Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading,jurnal administrasi bisnis vol.9.No.1

³² Raymond suak (2017).Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang,jurnal emba: jurnal riset ekonomi manajemen,bisnis dan akuntansi vol 5.no 2

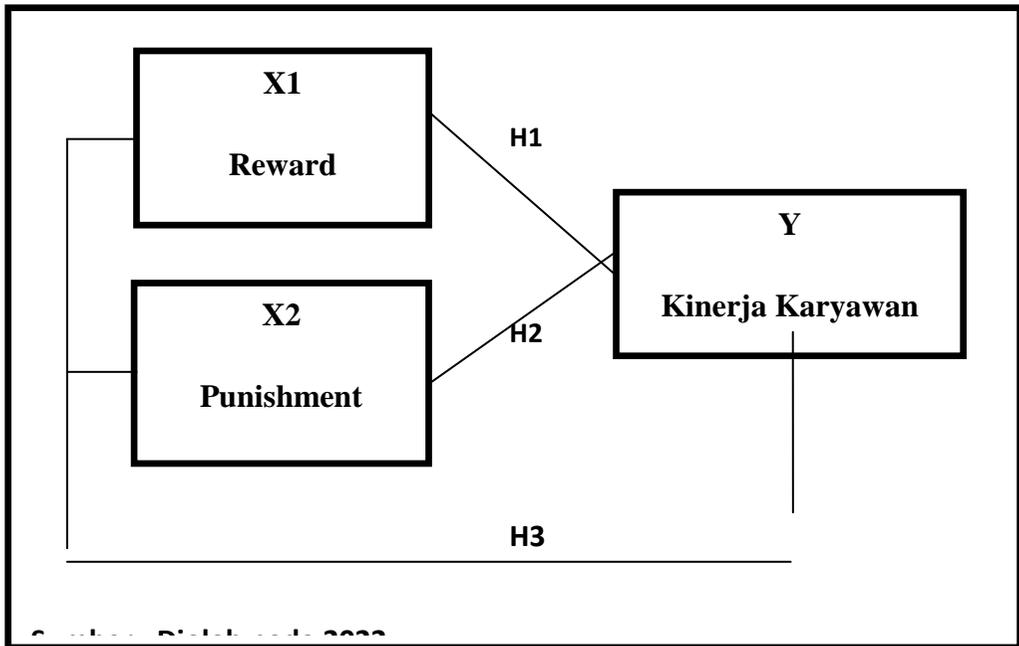
Peneliti terdahulu yang juga pernah dilakukan oleh Galih dwi koencoro (2013) dengan judul “pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja”.”.menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif punishment terhadap kinerja.³³

E. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Variabel Y dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dan dua variabel independen (X), yaitu (X1) *Reward* (X2) *Punishment*. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

³³ Galih dwi koencoro (2013).pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja”.”.menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif punishment terhadap kinerja(Survei pada karyawan PT.INKA (PERSERO) MADIUN).Jurnal administrasi bisnis vol 5.no 2.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Hipotesis



E. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan ataupun pemecahan persoalan atau juga untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan kerangka berpikir di atas makahipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini adalah :

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Program *reward* (penghargaan) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai

untuk mencapai kinerja. *Reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁴Yaitu penelitian yang dilakukan oleh Biatur Rosyidah menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja.

H1: variabel X1 *reward* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan besar ini juga menerapkan sistem *punishment* yang cukup ketat. Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan prosedur keamanan kerja. Hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya. Diharapkan dengan adanya penerapan *punishment* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan

³⁴ Kasmir. Manajemen Perbankan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2004

perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Penerapan *punishment* menjadi perhatian penuh bagi manajer, demi memenuhi standar operasional produser sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya.³⁵ Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat. Sejalan dengan penelitian Arik Irawati (2016) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: variabel X2 *punishment* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

H3: variabel X1 dan X2 *reward* dan *punishment* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

³⁵ Kasmir. Manajemen Perbankan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2004

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian yang hendak dilakukan oleh penulis adalah penelitian deksriptif dan juga melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan dalam bentuk survey serta kuisioner menggunakan pertanyaan yang berstruktur, sistematis dan dibagikan kepada banyak orang yang kemudian seluruh jawaban yang diterima akan dicatat, diolah dan kemudian dianalisis.³⁶

2. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang berada di Jl.Letkol Iskandar No.18, 24 Ilir, Kec. Bukit Kecil,Kota Palembang

3. Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan objek penelitian Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

³⁶ Rumpak,Aristarkus Didimus.2016 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank indonesia institute. jurnal.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya.³⁷ Dalam penelitian ini populasi yang peneliti pilih adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Sebanyak 57 karyawan

b. Sampel

Berbeda dengan populasi tadi, sampel ialah elemen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.² Artinya sampel adalah sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil oleh peneliti menggunakan metode *non probability* sampling atau sampel jenuh maksudnya adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relative kecil. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 57 orang responden.

³⁷ Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), hal.157.

B. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung di lapangan. Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh seseorang peneliti umumnya dari hasil observasi terhadap situasi sosial dan atau diperoleh dari tangan pertama atau subjek melalui proses wawancara.³⁸

C. Metode Pengumpulan Data

Berbagai data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sebagai berikut :

1. Metode Kuesioner

Kuesioner (*Questionnaires*) yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah yang diukur dengan

³⁸ Mukhtar. Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif (Jakarta: Referensi GP Press Group, 2013), hal.98.

menggunakan skala likert, skala likert itu yaitu dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang maupun suatu kejadian. Biasanya skala yang diajukan terdiri atas 5 atau 7 titik. Skala-skala nantinya itu dijumlahkan untuk mendapatkan suatu gambaran yang mengenai tentang perilaku.³⁹

Tabel 1.4
Tingkatan Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
ST (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

D. Definisi Konsep dan Operasional

Ada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (variabel bebas), variabel dependen (variabel terikat).

1. Variabel Independen (X)

³⁹ Hasanuddin,Rijlan.2019.Pengaruh produk,pelayanan dan promosi terhadap keputusan nasabah untuk menabung di bank syariah studi pada nasabah bank muamalat indonesia kota Jambi.UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Variabel Variabel independen adalah variabel yang memiliki korelasi positif atau negatif terhadap variabel dependen. Adapun variabel Independen dalam penelitian ini adalah :

- *Reward (X1)*
- *Punishmant (X2)*

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang disebabkan oleh adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.4

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator/Item	Skala
	Penghargaan (reward) dapat menjadisesuatu	1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan	

<p>Reward (X1)</p>	<p>yang berwujud atau tidakberwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidaksengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaanyang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.⁷</p>	<p>3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologi dan sosial</p>	<p>LIKERT</p>
--------------------------------------	---	--	----------------------

<i>Punishment</i> (X2)	Menurut purwanto pemberian sanksi atau punishment kepada pegawai Tersebut dapat Diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.	1. Teguran	LIKERT
		2. Surat Peringatan	
		3. Diberhentikan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah segala proses atau suatu yang telah dilaksanakan dan	1. Kualitas	LIKERT
		2. Kuantitas	
		3. Ketepatan waktu	
		4. Efektivitas	

	<p>Dilakukan oleh karyawan yang hasil kerjanya akan Dinilai untuk mengukur tindakan baik atau tidak nya karyawan juga</p>	<p>5. Kemandirian</p>	
--	---	-----------------------	--

	<p>tentunya berikan dengan ketersediaan karyawan tersebut berikatan dengan ketersediaan karyawan tersebut untuk menyelesaikan target yang telah diberikan suatu organisasi atau perusahaan.</p>		
--	---	--	--

Sumber : Diperoleh dari berbagai sumber, 2022

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Instrumen Penelitian

a. Uji Reliabilitas

Adalah uji yang bertujuan digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisioner tentunya akan valid atau *reliable* jika jawaban seseorang atas pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan rumus *alpha cronbach* yang diukur dari skala alpha cronbach 0 sampai 1. Reliabel suatu variabel akan dikatakan baik jika memiliki nilai alpha cronbach > 0.60 .

b. Uji Validitas

Uji validitas adalah maksudnya suatu metode uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur sah nya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid atau sah jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.⁴⁰

⁴⁰ Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Progam SPSS. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP Semarang. Hal : 52

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Untuk mengetahui uji normalitas data, digunakan metode One Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,1. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 10% atau 0,1.⁴¹

b. Uji linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.⁴²

c. Uji Multikolinieritas

⁴¹ Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 38

⁴² Sugiyono & Agus Susanto. 2015. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel. CV. Alfabeta: Bandung

Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan terhadap masing-masing variabel independen yang terdapat dalam model regresi, apakah terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di atas variabel bebasnya. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF) kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1.⁴³

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian terdapat atau tidak heteroskedastisitas digunakan scatterplot dengan ketentuan: “Tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu, misal pola

⁴³ Dwi Priyatno, Op. Cit., hlm. 103

menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya.⁴⁴

3. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kasual antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.⁴⁵

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Reward

X2 = Punishment

b1 = Koefesien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = Koefesien regresi variabel antara X2 dan Y

a = Konstanta

⁴⁴ Singgih Santoso, Panduan Lengkap SPSS Versi 23 (Jakarta: Gramedia,2016),hlm. 368

⁴⁵ Yusi, H.M Syahirman dan Umiyati Idris, *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang : Citrabooks Indonesia,2010), Hlm.135.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁴⁶ Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara persial variabel *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F diperlukan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel *Reward* (X1), dan *Punishment* (X3) terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda.⁴⁷ Kriteria dalam uji f adalah sebagai berikut:

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
2. akan diterima jika $>$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Algifari, Analisis Regresi, (Yogyakarta: BPEF UGM,2020), Hlm.45.

3. akan diterima jika $t < t_{\alpha}$ artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independent yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi dependen. Semakin besar nilai R^2 maka ketepatan dikatakan bahwa pengaruh variabel independent adalah besar terhadap variabel dependen.⁴⁸

⁴⁸ Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), hlm.78

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Berikut ini karakteristik responden dari hasil yang didapatkan dari penyebaran kuisioner kepada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCPalembang.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut tabel yang disajikan menurut jenis kelamin responden/karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – laki	34	60%
Perempuan	23	40%
Total	57	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022).

Berdasarkan tabel 4.2 yang diperoleh dari hasil responden terhadap kuisioner yang telah disebarkan menunjukkan bahwa karyawan laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase (60%) dan karyawan perempuan sebanyak 23 orang (40%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut tabel yang disajikan menurut usia responden/karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCPalembang :

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	11	%
25-30 Tahun	28	%
30-36 Tahun	14	%
>36 Tahun	4	%
Total	57	100%

Sumber : Data primer yang diolah(2022).

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh dari hasil responden terhadap kuisisioner responden dibawah 25 Tahun adalah sebanyak 11 orang (19%), responden dengan usia 25-30 Tahun adalah sebanyak 28 orang (38%), usia responden 30-36 Tahun sebanyak 14 orang (38%) dan usia responden diatas 36 Tahun adalah sebanyak 4 (5%). Artinya responden terbanyak adalah berkisar dari usia 25-36 Tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut tabel yang disajikan menurut lama bekerja responden/karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang :

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<3 Tahun	24	%
4-6 Tahun	26	%
7-10 Tahun	5	%

>10 Tahun	2	%
Total	57	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022).

Berdasarkan tabel 4.4 dari distribusi responden terhadap kuisisioner yang telah disebarakan berdasarkan lama bekerja responden. Maka responden yang telah lama bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 24 Orang (%), responden yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 26 orang (%), responden yang telah lama bekerja 7-10 tahun sebanyak 5 orang (%) dan responden yang telah lama bekerja >10 tahun adalah sebanyak 2 orang (%). Adapun responden yang terbanyak berdasarkan lama bekerja adalah responden dengan lama bekerja 7-10 tahun sebanyak 5 responden.

4. Pendidikan Terakhir

Berikut tabel yang disajikan menurut Pendidikan terakhirresponden/karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang :

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	17	%
D3	7	%
S1	31	%
S2	2	%
Total	57	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022).

Berdasarkan tabel 4.5 dari hasil responden menurut kuisisioner yang telah disebarakan berdasarkan pendidikan terakhir karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Maka diperoleh responden yang memiliki

pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 17 orang (%), responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang (%), responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 31 orang (%) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang (6%). Adapun responden dengan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah S1 sebanyak 31 orang (%).

B. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian merupakan data yang valid atau tidak.⁴⁹ Uji validitas yang dilakukan pada penelitian dilakukan kepada 57 responden/karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Hasil uji validitas telah diuraikan pada output SPSS Versi 23. berisi total nilai statistik dari setiap pernyataan yang telah diberikan kepada responden, dapat diketahui jika hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga nilai r_{tabel} dua sisi dengan signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95% bisa ditentukan sesuai jumlah responden (n). Dengan n berjumlah 32 orang,

⁴⁹ Sugiyono.2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

sehingga derajat bebasnya ialah $n-2 = 30$. Nilai r_{tabel} dua sisi pada $df=30$ dengan signifikansi 5% adalah 0,361. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil dari output SPSS uji validitas yang ditentukan dari setiap variabel bisa dilihat tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas X_1 (Reward)

Variabel	Item pertanyaan	Correlation Item Total	R tabel	Keterangan
Reward	X_{1_1}	0,624	0,260	Valid
	X_{1_2}	0,665	0,260	Valid
	X_{1_3}	0,611	0,260	Valid
	X_{1_4}	0,763	0,260	Valid
	X_{1_5}	0,572	0,260	Valid
	X_{1_6}	0,402	0,260	Valid
	X_{1_7}	0,323	0,260	Valid
	X_{1_8}	0,315	0,260	Valid
	X_{1_9}	0,509	0,260	Valid
	X_{1_10}	0,370	0,260	Valid

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan kuisioner pada variabel X_1 (Reward) dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} diperolehnya hasil pengukuran secara tepat dan dihasilkan data yang relevan.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas X_2 (Punishment)

Variabel	Item pertanyaan	Correlation Item Total	R tabel	Keterangan
Punishment	X_{2_1}	0,572	0,260	Valid
	X_{2_2}	0,643	0,260	Valid
	X_{2_3}	0,628	0,260	Valid

	X_{2_4}	0,632	0,260	Valid
	X_{2_5}	0,579	0,260	Valid
	X_{2_6}	0,530	0,260	Valid
	X_{2_7}	0,290	0,260	Valid
	X_{2_8}	0,413	0,260	Valid
	X_{2_9}	0,345	0,260	Valid
	X_{2_10}	0,345	0,260	Valid
	X_{2_11}	0,524	0,260	Valid

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan kuisisioner pada variabel X_2 (Punishment) dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} diperolehnya hasil pengukuran secara tepat dan dihasilkan data yang relevan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Variabel	Item pertanyaan	Correlation Item Total	R tabel	Keterangan
Kinerja karyawan	Y_1	0,680	0,260	Valid
	Y_2	0,758	0,260	Valid
	Y_3	0,768	0,260	Valid
	Y_4	0,685	0,260	Valid
	Y_5	0,731	0,260	Valid
	Y_6	0,690	0,260	Valid
	Y_7	0,461	0,260	Valid
	Y_8	0,556	0,260	Valid
	Y_9	0,445	0,260	Valid
	Y_10	0,469	0,260	Valid

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan kuisisioner pada variabel X_3 (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} diperolehnya hasil pengukuran secara tepat dan dihasilkan data yang relevan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono, adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha dengan taraf signifikan 5%.⁵⁰ Instrument disebut reliabel ketika $r_{alpha} (\alpha) > 0,6$ tetapi jika $r_{alpha}(\alpha)$ kurang dari 0,6 instrument disebut tidak reliabel.

Hasil output SPSS uji reliabilitas yang diperoleh dari setiap variabel bisa dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas X_1 (Reward)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,708	10

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 telah dijelaskan bahwasanya seluruh butir pernyataan untuk variabel X_1 (Reward) dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari *critical value* 0,60. Hasil output SPSS menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,708 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 *items*, maka dapat dikatakan angket reliabel.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas X_2 (Punishment)

Reliability Statistics

⁵⁰ Ibid, Sugiyono, 2017. Hal.130

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	11

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 telah dijelaskan bahwasanya seluruh butir pernyataan untuk variabel X_2 (Punishment) dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari *critical value* 0,60. Hasil ouput SPSS menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,688 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 11*items*, maka dapat dikatakan angket reliabel.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 telah dijelaskan bahwasanya seluruh butir pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari *critical value* 0,60. Hasil ouput SPSS nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,828 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10*items*, maka dapat dikatakan angket reliabel.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.⁵¹ Pada penelitian ini dilakukan pengujian normalitas data menggunakan metode kolmogrof-sminrov. Analisis *coefficients* pengambilan keputusan uji normalitas :

- a. Jika nilai sig (signifikansi) > 0,05 data dinyatakan berdistribusi normal
- b. Jika nilai sig (signifikansi) < 0,05 data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.14
Uji Normalitas (Metode Kolmogrof- sminrov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,85762719
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,059
	Negative	-,088

⁵¹ Fernando Africano, *Ekonometrika : Teori dan aplikasi dengan SPSS, Cet 1*, (Palembang: September 2020), (Hlm.9).

Test Statistic	,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data kuisioner diolah melalui SPSS versi 23 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 dari hasil uji normalitas telah dijelaskan bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Hal tersebut berarti nilai residualnya terstandarisasi dikatakan tersebar secara normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode analisis grafik dan metode statistik. Metode statistik yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian linieritas adalah salah satunya Durbin-Watson Test. Kriteria pengujian Durbin-Watson dapat dilihat sebagai berikut: ⁵²

- a. Jika $dW \leq dL$, maka dapat dikatakan persamaan regresi tidak linier.
- b. Jika $dW \geq dL$, maka dapat dikatakan terdapat persamaan regresi linier

Tabel 4.15
Uji Linearitas (Metode Durbin Watson)

⁵² Dr. Suliyanto. 2011. *Ekonometerika Terapan . Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta, Ando, (hlm 145-147).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,553 ^a	,306	,281	4,947	1,753

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 dari uji linearitas didapatkan hasil nilai Dw (Durbin-Watson) adalah sebesar 1,753. Pada persamaan uji regresi linearitas diatas dengan $\alpha = 5\%$, jumlah responden (n) sebanyak 57 dan jumlah variabel bebas (k) adalah 2, maka diperoleh nilai $dL = 1,4903$ dan $du = 1,6406$, sedangkan nilai dW yang didapat dari output SPSS sebesar 1,753. Karena nilai $dW > dL$ yaitu $1,753 > 1,4903$ maka dapat dikatakan dalam penelitian ini terdapat persamaan regresi linier.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak.⁵³ Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variabel Inflation Factory*) dan nilai tolerance, kriteria yang digunakan adalah :

- a. jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

⁵³Sugiyono & Agus Susanto. 2015. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel. CV. Alfabeta: Bandung. (Hlm.107).

- b. jika nilai tolerance kurang dari 0.10, maka tidak dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7,452	9,419		-,791	,432		
	Reward	,545	,232	,318	2,345	,023	,700	1,428
	Punishment	,462	,201	,312	2,300	,025	,700	1,428

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

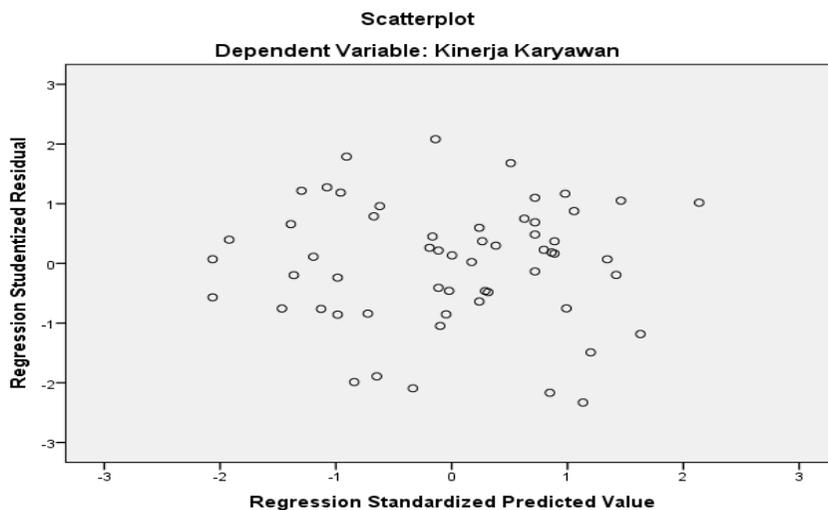
Berdasarkan tabel 4.16 dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel (X_1) Reward 1,428 < 10, dan variabel (X_2) Punishment 1,428 < 10. Maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas antar kedua variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian terdapat atau tidak

heteroskedastisitas digunakan *scatterplot* dengan ketentuan: “Tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu, misal pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya.”⁵⁴Selain dengan *scatterplot* peneliti juga menambahkan dengan metode Glejser untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan menggunakan uji Glejser. Pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser ini, apabila nilai Sig. (signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Gambar 4.1
Uji Heterokedastisitas (Metode Scatterplot)



Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

⁵⁴ Singgih Santoso, Panduan Lengkap SPSS Versi 23 (Jakarta: Gramedia, 2016), (hlm. 368).

Berdasarkan gambar 4.1 dari hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diantara angka 0 pada sumbu Y, selain itu titik titik pada gambar hasil tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi pada penelitian ini. Selain menguji menggunakan metode *scatterplot* untuk mengukur adanya masalah heterokedastisitas pada penellitian ini, peneliti memperkuat pengukuran dengan menggunakan metode glejser berikut hasil output SPSS ditunjukkan dengan tabel dibawah :

Tabel 4.17
Uji Heterokedastisitas (Metode Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,870	5,643		,331	,742
	Reward	,123	,139	,143	,884	,381
	Punishmant	-,073	,120	-,097	-,604	,549

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 dari hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel adalah $> 0,05$ meliputi sig. variabel X_1 (Reward) sebesar 0,381 lebih besar dari 0,05, sig. Variabel X_2 (Punishment) sebesar 0,549 lebih besar dari 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variable terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_N$), namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.⁵⁵ Adapun hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7,452	9,419		-,791	,432
	Reward	,545	,232	,318	2,345	,023
	Punishmant	,462	,201	,312	2,300	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh yaitu koefesien untuk variabel Reward adalah sebesar 0,545, Punishment adalah sebesar 0,462, dan pada kolom B terdapat nilai *constant*(α) sebesar (-7,452). Sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

⁵⁵ M.Iqbal Hasan, Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), (hlm. 254).

$$Y' = -7452 + 0,545\beta_1 + 0,462\beta_2 + e$$

- 1 Konstansta (α) adalah sebesar -7,452 artinya tanpa adanya Reward dan Punishment maka kinerja karyawan akan turun sebesar 7,452.
- 2 Nilai koefisien Koefisien regresi untuk variabel Reward sebesar 0,545 artinya jika Reward dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel yang lain tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,545.
- 3 Koefisien regresi untuk variabel Punishment sebesar 0,462 artinya jika Punishment dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan naik sebesar 0,462.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji F Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). H_0 akan ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, artinya antara variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Diketahui : df 1 (jumlah variabel-1) = 2, df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) atau $57-2-1 = 54$, df (2,54), diperoleh f_{tabel} sebesar 3,168.

Tabel 4.19
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583,260	2	291,630	11,918	,000 ^b
	Residual	1321,406	54	24,470		
	Total	1904,667	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022).

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai $f_{hitung} 11,918 > f_{tabel} 3,168$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dijelaskan Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.⁵⁶

Diketahui (df) $n-k-1$ atau $57-2-1=54$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), jadi $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$, $t(0,025 ; 57-2-1)$, $t(0,025 ; 54) = 2,005$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,005.

⁵⁶ Singgih Santoso, “Menggunakan SPSS Untuk Statistik Parametrik” (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005), (hlm 40).

Tabel 4.20
Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7,452	9,419		-,791	,432
	Reward	,545	,232	,318	2,345	,023
	Punishmant	,462	,201	,312	2,300	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel KC Palembang adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel (X_1) Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel KC Palembang. Pada tabel 4.20 diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel (X_1) Reward sebesar 2,345 Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,345 > 2,005$) dengan signifikansi $0,023 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dikatakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang.
2. Pengaruh variabel (X_2) Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel KC Palembang. Pada tabel 4.20 diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel (X_2)

Punishment sebesar 2,300. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,300 > 2,005) dengan signifikansi $0,025 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dikatakan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Uji determinasi ini dapat dilihat melalui tabel *Model Summary* dengan bantuan SPSS 23.

Tabel 4.21

Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 ^a	,306	,281	4,947

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
 Sumber : Data primer diolah melalui SPSS versi 23.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 pada kolom Adjust R Square menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Reward dan Punishment) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 0,281. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan 28,1% variasi

variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 71,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut berarti bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCPalembang

Berdasarkan hasil pengujian data antara variabel X_1 (Reward) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,345 > 2,005$) dengan signifikansi $0,023 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Reward karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa Reward merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Palembang. Reward yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur dari tingginya tingkat pemberian gaji

dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologi dan sosial.

2. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil pengujian data antara variabel X_2 (Punishment) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 2,005$) dengan signifikansi $0,025 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Punishment yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan kedisiplinan dan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa Punishment merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Punishment yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur melalui 3 item yaitu pemberian hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat.

3. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil perhitungan nilai f_{hitung} 11,918 > f_{tabel} 3,168 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu (X_1), Reward dan (X_2), Punishment berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Reward dan Punishment memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dua variabel tersebut sama-sama dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan karena karyawan membutuhkan Reward agar dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dan punishment agar karyawan dapat disiplin dalam bekerja dan mendukung pekerjaan yang dilakukan mendukung pencapaian target kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Pada penelitian ini variabel Reward termasuk variabel yang paling dominan/ paling banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hal ini berarti pemberian Reward sangat dibutuhkan karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang dalam meningkatkan kinerjanya. Terutama pada bank syariah khususnya bank Sumsel Babel, tentunya harus memiliki karyawan yang memiliki tingkat Reward yang tinggi agar dapat mendukung kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Besarnya pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada uji t
- 2 Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Besarnya pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada uji t
- 3 Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel bebas Reward (X_1) dan Punishment (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) besarnya pengaruh dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan. Maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran dari hasil penelitian sebagai berikut :

- 1 Berdasarkan skor terkecil dari deskripsi jawaban responden untuk variabel Reward, Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang harus lebih meningkatkan kerja sama yang baik terhadap rekan kerja, hal ini diharapkan mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang akan meningkat.
- 2 Berdasarkan skor terkecil dari deskripsi jawaban responden untuk variabel Punishment, Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang harus selalu melakukan evaluasi terhadap kesalahan yang dilakukan sebelumnya, hal ini diharapkan agar kedepannya kesalahan yang dilakukan tidak terulang kembali.
- 3 Berdasarkan hasil jawaban responden untuk duavariabel yaitu Reward, dan, Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang sudah memiliki Reward dan Punishment yang sangat baik, tetapi masih harus melakukan evaluasi dan peningkatan dalam hal pemberian Reward dan Punishment, agar kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang selalu meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. 2013). Hlm.25
- Algifari, Analisis Regresi, (Yogyakarta: BPEF UGM,2020), Hlm.45.
- Ardiansyah, M. Noor. 2003. Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja,Komitmen Organisasional,dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor.Tesis Pasca sarjana.Semarang.Universitas Diponegoro.hlm.125
- Arik irawati,"Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja Karyawan", Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.1 No.1, (2016).hlm.258
- Biatur rosyidah, " pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank bri syariah cabang ponorogo", Skripsi, IAIN Ponorogo, (2018). Hlm.46
- Dicky saputra,nurkina,dan lenny hasan. "pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi)terhadap produktivitas kerja karyawan".jurnal (unitas padang:2017)
- Eni Nurmiyati,"Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja Karyawan", Jurnal Ekonomi dan bisnis, Vol.3 No.1 (2011).
- Fernando Africano, Ekonometrika : Teori dan aplikasi dengan SPSS, Cet 1, (Palembang: September 2020), (Hlm.9).
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP Semarang. Hal : 52
- Handoko,T.Hani.2012.Manajemen.Yogyakarta:BPFE.Cet.23.Ed:2. Hlm.56
- Hanita, E. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pembiayaan pada Baitul Maal Wat Tamwil", Skripsi (Akuntansi FEB UMY, 2016)
- Hasanuddin,Rijlan.2019.Pengaruh produk,pelayanan dan promosi terhadap keputusan nasabah untuk menabung di bank syariah studi pada nasabah bank muamalat indonesia kota Jambi.UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

- Hera Wasiati “pengaruh reward, punishment terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening “jurnal online ekonomi ,bisnis dan manajemen daulat rakyat, vol.2 no.1 april 2018, e-ISSN:2578-535X, p-issn2641-085
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. “*Perilaku Manajemen Dan Organisasi*”, (Jakarta : Erlangga. 2006). Hlm.73
- Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 38
- Kasmir. Manajemen Perbankan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004. hlm. 62
- M. Iqbal Hasan, Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), (hlm. 254).
- Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, (Yogyakarta: Upp Amp Ykpn, 2005), h. 187
- Manullang, M. “*Dasar-Dasar Manajemen*”. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 2006). hlm. 167
- Mukhtar. Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif (Jakarta: Referensi GP Press Group, 2013), hal. 98.
- Nurul Oktavia K. pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan penerima manfaat di balai besar rehabilitasi penyandang disabilitas fisik (BBSR PDF) Soeharso Surakarta “skripsi” (institusi agama islam negeri Surakarta, 2019).
- R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutan Raja Hotel Amurang. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen.
- Rumpak, Aristarkus Didimus. 2016 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank Indonesia Institute. Jurnal.
- Ruslan Mas’ud Robin Junathan, Elfreda Aplonia Lau. “pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Kutai Timur”. Jurnal (Universitas 17

agustus 1945 samarinda)

Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), hlm.78

Siagian, “*Teori Reward dan Punishment.Paper Academia*”.
www.academia.edu. Diakses 13 Maret 2015.Hal 1-32.

Siagian, P. Sondang. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara. 2008). Hlm.43

Singgih Santoso, “*Menggunakan SPSS Untuk Statistik Parametrik*” (Jakarta: PT Elex).hlm.158

Singgih Santoso, *Panduan Lengkap SPSS Versi 23* (Jakarta: Gramedia, 2016), (hlm. 368). Hlm.272

Soeharso Surakarta “*skripsi*” (institusi agama islam negeri Surakarta,2019).

Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung.hlm 23

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), hal.157.

Suparni. “*reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT.dunia setia sandang asli Anggaran*”.*Jurnal(universitas 17 agustus 1945 semarang,2019)*

Wibowo.2016.*Manajemen Kinerja*.Jakarta:Rajawali Pers.70.hlm.255

Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin dan Suseno hadi Purnomo, "pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan", *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Vol.3 No.2, (Agustus 2018).

Yusi, H.M Syahirman dan Umiyati Idris, *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang : Citrabooks Indonesia,2010), Hlm.135.

LAMPIRAN 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Andriyan
NIM : 1830603158
Tempat, Tanggal Lahir : Gunung batu, 01 Juni 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
AlamatAlamat : Jl. St. Moh Mansyur No.15 Kel.32 Ilir Kec.
Ilir Barat II
Nomor Telepon : 085783394215
Email : nayanguba@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 01 Gunung Batu
2. SMP Negeri 02 Cempaka
3. SMA Negeri 10 Palembang
4. S1 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang

LAMPIRAN 2
Foto Kegiatan Penelitian
Proses Penyebaran Kuisisioner Penelitian



**Bapak Zulfikar dan Bapak Dandi Selaku Marketing dan satpam bank
Sumsel Babel KC Palembang**



LAMPIRAN 3
KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KC PALEMBANG

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Andriyan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya dan kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Atas perhatian dan kesediaan Saudara/i dalam pengisian kuisisioner ini sayaucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Andriyan
Nim. 1830603158

PETUJUK PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda cek list (√) pada jawaban yang dipilih

1. Bila pendapat anda sangat setuju (SS)
2. Bila pendapat anda setuju (S)
3. Bila Netral (N)
4. Bila tidak setuju (TS)
5. Bila sangat tidak setuju (STS)

Identitas responden

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Lama Bekerja :

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
2	Apakah Bapak/ibu mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji yang diberikan perusahaan.					
3	Apakah Bapak/ibu mendapatkan dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja sehingga membuat senang dan merasa dihargai					
4	Apakah Bapak/ibu sering mendapatkan Penghargaan sehingga mendorong untuk disiplin dalam bekerja					
5	Apakah Bapak/ibu menjadi bersemangat dan giat jika berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dan diakui sebagai karyawan terbaik					
6	Apakah Bapak/ibu mendapatkan reward jika disiplin dalam bekerja					

7	Apakah Bapak/Ibu diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) apabila berprestasi					
No		STS	TS	N	S	SS
8	Apakah Pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat bapak/ibu menjadi semakin terampil					
9	Apakah bapak/ibu bangga ketika mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang					
10	Apakah bapak/ibu dalam bekerja lebih senang diberi kebebasan untuk melakukan dan mengambil keputusan tanpa pengawasan yang ketat					
Pertanyaan						
1	Apakah Bapak/ibu mengetahui dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan					
2	Apakah Bapak/ibu mengetahui dan mengerti tentang hal-hal apa saja yang dilarang di perusahaan					
3	Apakah Bapak/ibu diperintah untuk mematuhi peraturan dan tata tertib di perusahaan					
4	Apakah Bapak/ibu mendapatkan Pengawasan dari perusahaan sehingga membuat bapak/ibu semakin taat peraturan.					
5	Apakah Bapak/ibu sudah Mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan sehingga meningkatkan disiplin dalam bekerja.					
6	Apakah Bapak/ibu selalu diberitahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja					
7	Apakah Bapak/ibu pernah mendapatkan Teguran atau sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja di kemudian hari					

8	Apakah Teguran atau peringatan yang diberikan kepada Bapak/ibu sudah sesuai dengan peraturan perusahaan					
9	Apakah Bapak/ibu bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila melakukan kesalahan					
10	Apakah Hukuman yang diberikan mempengaruhi kinerja bapak/ibu					
11	Apakah Hukuman yang diberikan mampu memotivasi bapak/ibu agar menjadi lebih baik lagi					

A. Reward (X)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah Bapak/ibu selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh Bank Sumsel Babel KC Palembang					
2	Apakah Bapak/ibu selalu berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan Bank Sumsel Babel KC Palembang					
3	Apakah Bapak/ibu selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh Bank Sumsel Babel KC Palembang					
4	Apakah Bapak/ibu selalu melakukan pekerjaan dengan teliti					
5	Apakah Bapak/ibu selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan					
6	Apakah Bapak/ibu selalu loyalitas dalam melakukan pekerjaan					
7	Apakah Bapak/ibu selalu bekerja dengan mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan oleh Bank Sumsel Babel KC Palembang					
8	Apakah Bapak/ibu selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan					
9	Apakah Bapak/ibu selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah					
10	Apakah Bapak/ibu selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target yang ditetapkan oleh Bank Sumsel Babel KC Palembang					

B. Punishment (X2)

C. Kinerja Karyawan (Y)

**LAMPIRAN 4
DATA RESPONDEN**

no	jenis kelamin	umur	lama bekerja	pendidikan terakhir
1	laki-laki	>36 tahun	>10 tahun	S2
2	laki-laki	>36 tahun	4-6 tahun	S1
3	perempuan	25-30 tahun	4-6 tahun	S1
4	perempuan	<25 tahun	<3tahun	S1
5	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	S1
6	perempuan	25-30 tahun	<3tahun	S1
7	perempuan	30-36 tahun	4-6 tahun	D3
8	perempuan	<25 tahun	<3tahun	S1
9	perempuan	25-30 tahun	<3tahun	S1
10	perempuan	25-30 tahun	4-6 tahun	S1
11	laki-laki	<25 tahun	<3tahun	SMA
12	perempuan	>36 tahun	7-10 tahun	S1
13	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	SMA
14	laki-laki	<25 tahun	4-6 tahun	S1
15	laki-laki	30-36 tahun	7-10 tahun	S1
16	perempuan	30-36 tahun	7-10 tahun	S1
17	laki-laki	25-30 tahun	4-6 tahun	S1
18	laki-laki	>36 tahun	>10 tahun	S2
19	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	D3
20	perempuan	30-36 tahun	4-6 tahun	D3
21	perempuan	25-30 tahun	4-6 tahun	S1
22	laki-laki	30-36 tahun	4-6 tahun	S1
23	laki-laki	30-36 tahun	4-6 tahun	S1

24	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	S1
25	perempuan	30-36 tahun	4-6 tahun	S1
26	laki-laki	25-30 tahun	4-6 tahun	S1
27	perempuan	<25 tahun	<3tahun	D3
28	perempuan	<25 tahun	<3tahun	S1
29	perempuan	25-30 tahun	4-6 tahun	S1
30	laki-laki	25-30 tahun	4-6 tahun	S1
31	laki-laki	25-30 tahun	4-6 tahun	SMA
32	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	SMA
33	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	SMA
34	laki-laki	30-36 tahun	7-10 tahun	S1
35	laki-laki	<25 tahun	4-6 tahun	SMA
36	laki-laki	<25 tahun	4-6 tahun	SMA
37	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	SMA
38	laki-laki	25-30 tahun	4-6 tahun	SMA
39	laki-laki	30-36 tahun	<3tahun	S1
40	laki-laki	<25 tahun	4-6 tahun	SMA
41	perempuan	30-36 tahun	<3tahun	S1
42	perempuan	30-36 tahun	4-6 tahun	S1
43	perempuan	25-30 tahun	<3tahun	D3
44	laki-laki	25-30 tahun	4-6 tahun	SMA
45	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	SMA
46	perempuan	30-36 tahun	4-6 tahun	S1
47	perempuan	25-30 tahun	<3tahun	D3
48	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	S1
49	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	SMA
50	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	SMA
51	laki-laki	25-30 tahun	<3tahun	S1
52	perempuan	25-30 tahun	4-6 tahun	D3
53	laki-laki	25-30 tahun	4-6 tahun	SMA
54	perempuan	30-36 tahun	4-6 tahun	S1

55	perempuan	30-36 tahun	7-10 tahun	S1
56	laki-laki	<25 tahun	4-6 tahun	SMA
57	laki-laki	<25 tahun	<3tahun	SMA

LAMPIRAN 5

DAFTAR SELURUH JAWABAN KUISIONER DARI RESPONDEN

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	Tota l x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	Tota l x2	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	Tot al Y	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	53	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	43
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	3	46	3	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	46	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	27
4	3	5	3	3	5	4	5	5	4	41	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	50	2	2	2	5	3	3	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	51	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	44
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	51	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5	38	
5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	43	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	48	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	34	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	48	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	42
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	44	3	2	3	3	3	4	5	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	46	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	40	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	48	4	2	1	2	5	5	3	3	3	3	31	
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	47	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	37	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33	
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	46	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39	

4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	44	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	46	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	37	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	41	4	3	2	3	4	4	3	4	1	4	32
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	48	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	40	4	5	3	5	3	3	4	5	5	4	5	46	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	46	4	1	1	1	2	2	5	5	5	5	31
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3	41	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	29
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	31
5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	48	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	51	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	43
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	47	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	43	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	44	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	42	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	47	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	39
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	51	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	50	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	49	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	41

5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	43	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	51	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	41
4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	40	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	45	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	41	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	45	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	27
3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	3	3	4	5	3	2	2	31
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	43	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	50	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	38
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	44	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	46	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	50	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	51	4	3	3	4	5	5	3	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	35
3	3	5	3	5	5	5	4	3	3	39	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	44	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	40

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS X1

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	Total_X1
x1.1	Pearson Correlation	1	,771	,557	,731	,444	-,125	-,176	-,108	-,052	-,072	,624
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,356	,190	,423	,701	,592	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.2	Pearson Correlation	,771	1	,569	,755	,628	-,169	-,082	-,226	-,053	-,057	,665
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,209	,542	,090	,698	,675	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.3	Pearson Correlation	,557	,569	1	,679	,514	,063	-,064	-,196	-,038	-,148	,611
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,641	,636	,143	,781	,273	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.4	Pearson Correlation	,731	,755	,679	1	,620	-,058	-,038	-,116	,076	,033	,763
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,668	,780	,392	,575	,807	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.5	Pearson Correlation	,444	,628	,514	,620	1	-,067	,031	-,222	-,072	-,162	,572
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,619	,821	,096	,592	,229	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.6	Pearson Correlation	-,125	-,169	,063	-,058	-,067	1	,456	,637	,424	,242	,402
	Sig. (2-tailed)	,356	,209	,641	,668	,619		,000	,000	,001	,070	,002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

x1.7	Pearson Correlation	-,176	-,082	-,064	-,038	,031	,456**	1	,193	,347**	,256	,323*
	Sig. (2-tailed)	,190	,542	,636	,780	,821	,000		,149	,008	,055	,014
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.8	Pearson Correlation	-,108	-,226	-,196	-,116	-,222	,637*	,193	1	,622*	,379	,315*
	Sig. (2-tailed)	,423	,090	,143	,392	,096	,000	,149		,000	,004	,017
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.9	Pearson Correlation	-,052	-,053	-,038	,076	-,072	,424*	,347**	,622*	1	,669*	,509*
	Sig. (2-tailed)	,701	,698	,781	,575	,592	,001	,008	,000		,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.10	Pearson Correlation	-,072	-,057	-,148	,033	-,162	,242	,256	,379*	,669*	1	,370**
	Sig. (2-tailed)	,592	,675	,273	,807	,229	,070	,055	,004	,000		,005
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total_X1	Pearson Correlation	,624*	,665*	,611*	,763*	,572*	,402*	,323*	,315*	,509*	,370*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,014	,017	,000	,005	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	Total_X2
x2.1	Pearson Correlation	1	,649	,579	,520	,506	,283	-,296	-,131	-,194	-,150	,401	,572
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,033	,026	,332	,149	,265	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.2	Pearson Correlation	,649	1	,485	,462	,371	,231	-,053	,080	-,083	,066	,428	,643
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,004	,083	,693	,552	,542	,627	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.3	Pearson Correlation	,579	,485	1	,655	,448	,433	-,228	-,130	-,239	-,038	,405	,628
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,089	,336	,074	,779	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.4	Pearson Correlation	,520	,462	,655	1	,425	,473	-,275	-,097	-,169	-,180	,529	,632
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,039	,474	,208	,180	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.5	Pearson Correlation	,506	,371	,448	,425	1	,307	-,117	-,047	-,101	-,067	,448	,579
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,001		,020	,385	,727	,454	,619	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.6	Pearson Correlation	,283	,231	,433	,473	,307	1	-,200	-,148	-,147	-,088	,263	,530
	Sig. (2-tailed)	,033	,083	,001	,000	,020		,136	,273	,277	,515	,048	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.7	Pearson Correlation	-,296	-,053	-,228	-,275	-,117	-,200	1	,734	,759	,703	-,158	,290
	Sig. (2-tailed)	,026	,693	,089	,039	,385	,136		,000	,000	,000	,240	,028
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.8	Pearson Correlation	-,131	,080	-,130	-,097	-,047	-,148	,734	1	,834	,559	-,116	,413
	Sig. (2-tailed)	,332	,552	,336	,474	,727	,273	,000		,000	,000	,391	,001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.9	Pearson Correlation	-,194	-,083	-,239	-,169	-,101	-,147	,759	,834	1	,648	-,156	,345
	Sig. (2-tailed)	,149	,542	,074	,208	,454	,277	,000	,000		,000	,246	,009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.10	Pearson Correlation	-,150	,066	-,038	-,180	-,067	-,088	,703	,559	,648	1	-,258	,345
	Sig. (2-tailed)	,265	,627	,779	,180	,619	,515	,000	,000	,000		,052	,009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.11	Pearson Correlation	,401	,428	,405	,529	,448	,263	-,158	-,116	-,156	-,258	1	,524
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,002	,000	,000	,048	,240	,391	,246	,052		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total_X2	Pearson Correlation	,572	,643	,628	,632	,579	,530	,290	,413	,345	,345	,524	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,028	,001	,009	,009	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS X2

UJI VALIDITAS Y_{Correlations}

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,748	,719	,518	,593	,572	,063	,066	-,037	-,004	,680
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,641	,627	,787	,975	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.2 Pearson Correlation	,748	1	,897	,748	,557	,601	,142	,015	-,042	,003	,758
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,291	,909	,755	,981	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.3 Pearson Correlation	,719	,897	1	,781	,602	,645	,104	,014	-,015	-,033	,768
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,441	,920	,913	,809	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.4 Pearson Correlation	,518	,748	,781	1	,524	,582	,132	,027	-,049	-,051	,685
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,329	,841	,716	,705	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.5 Pearson Correlation	,593	,557	,602	,524	1	,705	,070	,278	,103	,111	,731
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,607	,036	,444	,410	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.6 Pearson Correlation	,572	,601	,645	,582	,705	1	,063	,094	-,026	,035	,690
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,644	,485	,846	,796	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.7 Pearson Correlation	,063	,142	,104	,132	,070	,063	1	,559	,425	,447	,461
Sig. (2-tailed)	,641	,291	,441	,329	,607	,644		,000	,001	,000	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.8 Pearson Correlation	,066	,015	,014	,027	,278	,094	,559	1	,729	,772	,556

	Sig. (2-tailed)	,627	,909	,920	,841	,036	,485	,000		,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.9	Pearson Correlation	-,037	-,042	-,015	-,049	,103	-,026	,425**	,729**	1	,719**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,787	,755	,913	,716	,444	,846	,001	,000		,000	,001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.10	Pearson Correlation	-,004	,003	-,033	-,051	,111	,035	,447**	,772**	,719**	1	,469**
	Sig. (2-tailed)	,975	,981	,809	,705	,410	,796	,000	,000	,000		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total_	Pearson Correlation	,680**	,758**	,768**	,685**	,731**	,690**	,461**	,556**	,445**	,469**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	10

UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	11

UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

LAMPIRAN 7

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,85762719
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,059
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance. **LAMPIRAN 8**

**UJI
LINIERITAS
UJI LINIERITAS (METODE DURBIN WATSON)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,553 ^a	,306	,281	4,947	1,753

- a. Predictors: (Constant), Punishmant, Reward
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 9

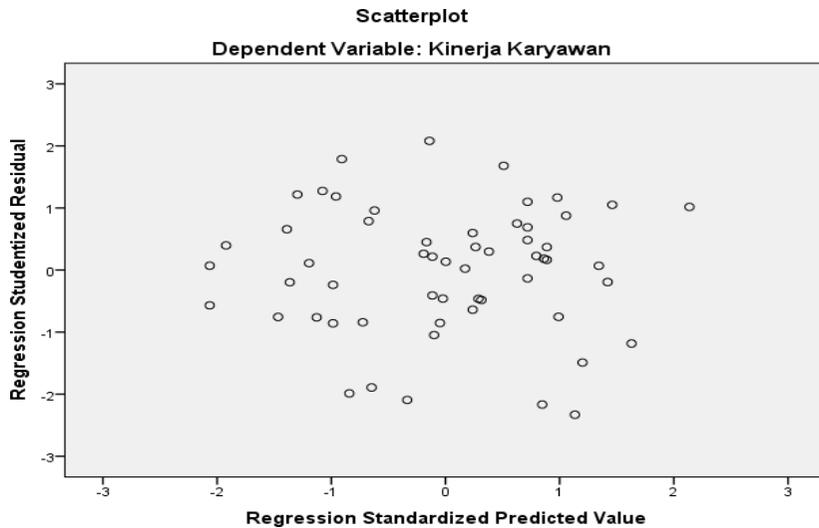
**UJI MULTIKOLINIERITAS
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-7,452	9,419		-,791	,432	
	Reward	,545	,232	,318	2,345	,023	,700
	Punishmant	,462	,201	,312	2,300	,025	,700

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 10

UJI HETEROKEDASTISITAS UJI HETEROSKEDASTISITAS (METODE SCATTER PLOT)



UJI HETEROSKEDASTISITAS (METODE GLEJSER)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,870	5,643		,331	,742
Reward	,123	,139	,143	,884	,381
Punishmant	-,073	,120	-,097	-,604	,549

a. Dependent Variable: Abs_Res

LAMPIRAN 11

UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,452	9,419		-,791	,432
Reward	,545	,232	,318	2,345	,023
Punishmant	,462	,201	,312	2,300	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 12
PENGUJIAN HIPOTESIS
UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	583,260	2	291,630	11,918	,000 ^b
Residual	1321,406	54	24,470		
Total	1904,667	56			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Punishmant, Reward

UJI T (PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,452	9,419		-,791	,432
Reward	,545	,232	,318	2,345	,023
Punishmant	,462	,201	,312	2,300	,025

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 ^a	,306	,281	4,947

- a. Predictors: (Constant), Punishmant, Reward